



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER UNGGAS
JAYA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

OLEH

DEDI HARIYONO
NIM. 11770113318



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER UNGGAS
JAYA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri
Sultan Syarif Kasim Riau*

OLEH

DEDI HARIYONO
NIM. 11770113318



UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

2021



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DEDI HARIYONO
 NIM : 11770113318
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER UNGGAS JAYA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR.
 TANGGAL UJIAN : 11 JUNI 2021

DISETUJUI OLEH

PEMBIMBING

Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si
 NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN

Fakhrurrozi, SE, MM
 NIP. 19670725 200003 1 002



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DEDI HARIYONO
 NIM : 11770113318
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : VIII (DELAPAN)
 JUDUL : PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER UNGGAS JAYA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR.
 TANGGAL UJIAN : 11 JUNI 2021

DISETUJUI OLEH
 KETUA PENGUJI

Prof. Dr. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, Ak, CA
 NIP. 19751113 199903 2 001

MENGETAHUI

PENGUJI I

PENGUJI II

Ferzal Rahmad, SE, MM
 NIP. 19750216 201411 1 001

Nurrahmi Hayani, SE, MBA
 NIP. 19830324 201503 2 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

DEDI HARIYONO

NIM : 11770113318

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Manajemen Konflik (X1), dan Etos Kerja (X2), berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, baik secara parsial maupun simultan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan manajemen konflik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan hasil keseluruhan variabel Manajemen Konflik dan Etos Kerja secara memberikan pengaruh sebesar 64% terhadap Produktivitas Kerja, Sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Manajemen Konflik, Etos Kerja, dan Produktivitas Kerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

The Effect of Conflict Management and Work Ethics on Employee Productivity at PT. Super Poultry Jaya Siak Hulu District Kampar Regency.

DEDI HARIYONO
NIM : 11770113318

This research was conducted to employees of PT. Super Poultry Jaya Siak Hulu District Kampar Regency. The purpose of this study was to determine whether Conflict Management (X1) and Work Ethic (X2) have an effect on Work Productivity (Y) of employees at PT. Super Poultry Jaya Siak Hulu District Kampar Regency, either partially or simultaneously. The sample in this study were 65 employees using the census method or saturated sampling. In this study using quantitative descriptive data analysis method with multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that partially and simultaneously conflict management has a positive and significant effect on Work Productivity, with the overall results of the Conflict Management and Work Ethic variables giving an effect of 64% on Work Productivity, while the remaining 36% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Conflict Management, Work Ethic, and Work Productivity

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mengikuti ujian akhir Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit tantangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Akhirnya, dengan segala perjuangan dan kerja keras serta doa semua pihak sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan serta kejanggalan baik dari segi bentuk, susunan, tata bahasa, maupun dalam bentuk nilai ilmiahnya, karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih sempurna di masa yang akan datang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dorongan, dukungan, bantuan dan petunjuk dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Selain itu, banyak sekali curahan pikiran dan motivasi yang penulis dapatkan demi kesempurnaan tugas berharga ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut andil dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Teristimewa buat Ayahanda “Samin” dan Ibunda “Sulastri” yang telah membesarkan dan memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis serta selalu memberkati penulis dengan doa mulai dari menjalankan pekuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan material, spiritual, dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberi kesehatan dan umur panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT. Terima kasih banyak buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dan Do’anya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said, HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Astuti Melinda, SE, MM selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak membantu dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si sebagai pembimbing proposal dan skripsi yang telah sangat sabar memberikan saran, nasehat, mengarahkan dan banyak memberi motivasi pada penulis untuk menyelesaikan dan mengajarkan banyak hal kepada penulis demi kebaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan membekali ilmu pengetahuan
8. Terima kasih kepada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
9. Kepada Jeri Prasetio yang telah banyak membantu dan menyemangati dalam proses ini, teman terbaikku, Teguh Wibi, Sabarudin, Randa, Irpan Susanto, Wahyudi Syaputra, Kevin Abi Yoga dan Adinda Arif Alfred Nobel yang sudah banyak membantu dalam suka maupun duka, susah maupun senang dan teman-teman seperjuangan Manajemen lokal A 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia lokal B 2017, Praktek Kerja Lapangan di Dinas Perindustrian Provinsi Riau, teman teman KKN Desa Kepau Jaya dan teman-teman seperjuangan yang lain yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

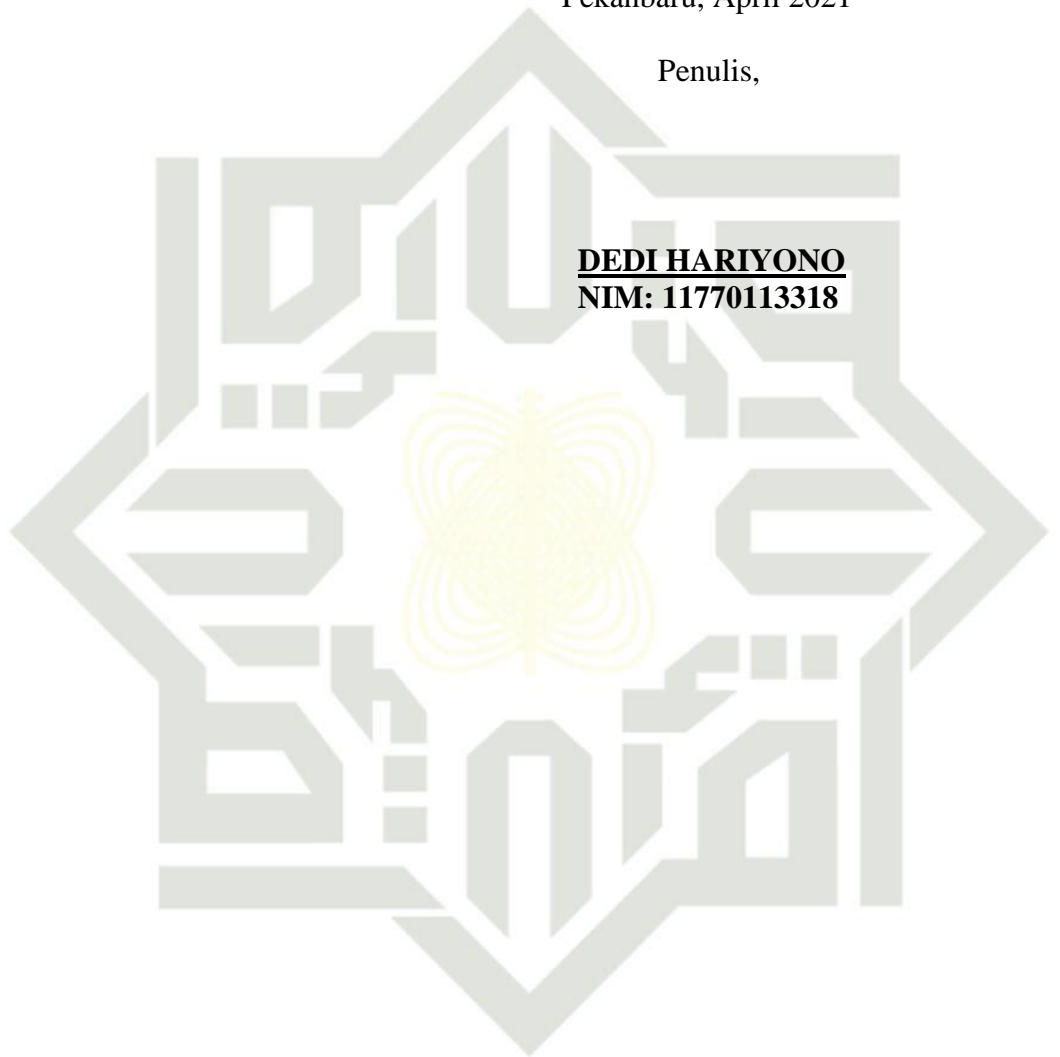
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, April 2021

Penulis,

DEDI HARIYONO
NIM: 11770113318



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Produktivitas kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	12
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	13
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	14
2.3 Manajemen Konflik.....	16
2.3.1 Pengertian Manajemen	16
2.3.2 Pengertian Konflik	16
2.3.3 Pengertian Manajemen Konflik	19
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik	20
2.3.5 Indikator-Indikator Manajemen Konflik.....	21
2.3.6 Strategi Manajemen Konflik	23
2.4 Etos Kerja	24
2.4.1 Pengertian Etos Kerja.....	24
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	25
2.4.3 Indikator-Indikator Etos Kerja	28

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Karakteristik Etos Kerja	28
Pengaruh Antar Variabel	30
2.5.1 Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	30
2.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	31
2.6 Pandangan Islam	32
2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja	32
2.6.2 Pandangan Islam Tentang Manajemen Konflik	33
2.6.3 Pandangan Islam Tentang Etos Kerja	34
2.7 Penelitian Terdahulu	35
2.8 Kerangka Pemikiran	43
2.9 Hipotesis	44
2.10 Konsep Operasional Variabel	45
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian	47
3.2 Jenis Dan Sumber Data.....	47
3.2.1 Data Primer	47
3.2.2 Data Skunder	47
3.3 Populasi Dan Sampel.....	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4 Teknik Pengumpulan Data	49
3.4.1 Kuisisioner	49
3.5 Analisis Data	49
3.5.1 Deskriptif Kuantitatif	49
3.6 Uji Kualitas Data	50
3.6.1 Uji Validitas Data.....	50
3.6.2 Uji Reliabilitas	50
3.7 Uji Asumsi Klasik	51
3.7.1 Uji Normalitas	51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji Multikolineritas	51
3.7.3 Uji heterokedastisitas	51
3.7.4 Uji Autokorelasi	52
Analisis Regresi Linier Berganda	52
Uji Hipotesis	54
3.9.1 Uji Parsial (Uji t)	54
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)	54
3.9.3 Uji Koefisien Determinan R^2	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Super Unggas Jaya	58
4.2.1 Visi Perusahaan	58
4.2.2 Misi Perusahaan	58
4.3 Struktur Organisasi	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	63
5.1.1 Umur	63
5.1.2 Jenis Kelamin	64
5.1.3 Tingkat Pendidikan	64
5.1.4 Masa Bekerja	65
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian	66
5.2.1 Produktivitas Kerja (Y)	66
5.2.2 Manajemen Konflik (X1)	67
5.2.3 Etos Kerja (X2)	69
5.3 Uji Kualitas Data	70
5.3.1 Uji Validitas	70
5.3.2 Uji Reliabilitas	73
5.4 Uji Asumsi Klasik	73
5.4.1 Uji Normalitas	74
5.4.2 Uji Multikolineritas	74
5.4.3 Uji heterokedastisitas	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.4.4 Uji Autokorelasi	76
Analisis Regresi Linier Berganda	77
Uji Hipotesis	79
5.6.1 Uji Parsial (Uji t)	79
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	80
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	82
Pembahasan Hasil Penelitian	83
5.7.1 Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja	83
5.7.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	84
5.7.3 Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja Terhadap 5.7.4 Produktivitas Kerja	85

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Produksi Pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar Tahun 2015-2019.....	5
Tabel 1.2	Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar 2015-2019	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 2.2	Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 4.1	Jabatan Karyawan PT. Super Unggas Jaya	59
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Umur di PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.	63
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.	64
Tabel 5.3	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan di PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.	64
Tabel 5.4	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Bekerja di PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.	65
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Produktivitas Kerja Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.....	66
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Manajemen Konflik Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.....	67
Tabel 5.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Etos Kerja Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.....	69
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)	71
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Variabel Manajemen Konflik (X1)	72
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X2).....	72
Tabel 5.11	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	73
Tabel 5.12	Uji Multikolinearitas	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.13 Uji Autokorelasi	77
Tabel 5.14 Regresi Linear Berganda	78
Tabel 5.15 Uji Parsial (Uji t)	79
Tabel 5.16 Uji Simultan (UJI F).....	81
Tabel 5.17 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	82



UIN SUSKA RIAU

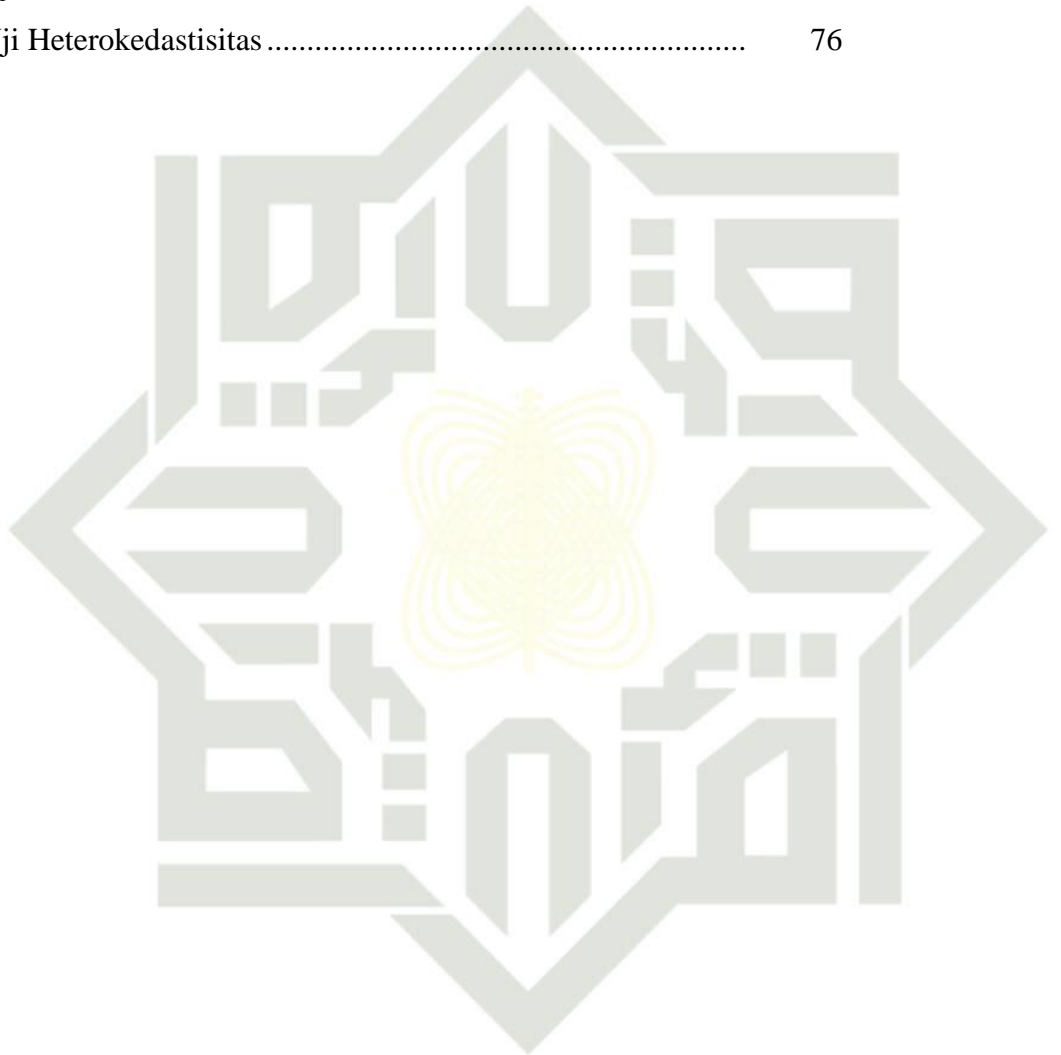


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	62
Gambar 5.1	Uji Normalitas.....	74
Gambar 5.2	Uji Heterokedastisitas	76



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan, bahkan dikatakan asset yang paling berharga dalam sebuah perusahaan adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada setiap individu dalam organisasi itu dalam menjalankan tugas mereka. Pengelolaan sumber daya manusia haruslah matang dimulai dari proses rekrutmen, training sampai pada pengembangan karyawan. Semua ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin perusahaan. Oleh karena itu manajemen harus mampu menentukan strategi yang tepat agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu penilaian untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari tingkat produktivitas setiap karyawannya, dengan kata lain jika karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki produktivitas yang tinggi maka perusahaan itu telah berhasil memanajemen karyawannya dengan baik. Produktivitas dapat diartikan hasil konkret yang dihasilkan karyawan baik berupa barang maupun jasa sebagai perbandingan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan persatuan waktu tertentu.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap perusahaan atau organisasi pasti diisi dan dikelola oleh manusia. Tantangan, peluang, dan juga frustrasi dalam menciptakan dan mengelola perusahaan seringkali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia, karyawan sebagai makhluk sosial tentunya memiliki sifat keinginan, kepribadian, minat serta tujuan yang berbeda-beda, dengan latar belakang dan karakter karyawan yang berbeda-beda inilah, tentunya dapat mengakibatkan terjadinya konflik dalam sebuah perusahaan, konflik sendiri merupakan pertentangan atau perselisihan yang terjadi diantara dua pihak atau lebih yang dapat menimbulkan dampak baik maupun buruk dalam sebuah organisasi. Konflik bisa terjadi baik karena masalah komunikasi, perbedaan pendapat, tujuan serta hubungan pribadi dan struktur organisasi, konflik sering terjadi antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Untuk itu perlu adanya manajemen konflik dalam perusahaan agar dapat mengelola konflik dengan baik. Karena apabila konflik tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Wirawan (2010:110)** Apabila terjadi konflik di dalam organisasi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik dapat menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi, hal ini berdampak pada etos kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan dampak negatif dari konflik adalah banyak tenaga yang dicurahkan untuk hal-hal yang tidak sesuai dengan rencana kerja, seperti kerja asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas, dalam kelompok meningkatkan rasa kebencian terhadap

kelompok lain. Jika dapat mengelola konflik dengan baik, maka akan menimbulkan inovasi dan kreatifitas karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Kemudian yang di kemukakan oleh **Wahyuni dan Hasaniyah (2019:28)** Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasinya, tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor manajemen konflik, oleh sebab itu di perlukan manajemen yang tepat agar tidak terganggunya proses produksi, manajemen yang tepat adalah manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan agar konflik yang di kelola dengan baik.

Dalam organisasi pencapaian tujuannya juga membutuhkan etos kerja yang baik, tidak semua karyawan yang bekerja di dalam sebuah perusahaan memiliki etos kerja yang baik, terkadang mereka hanya berfikir bekerja hanya untuk mendapatkan uang saja atau gaji tanpa memikirkan hasil kerja mereka harus baik, penuh tanggung jawab dan menganggap pekerjaan itu adalah ibadah, dan ini semua merupakan bagian dari yang namanya etos kerja. Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi semangat kerja, disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja yang baik seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaannya dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan. Artinya etos kerja sangat penting untuk meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produktivitas kerja karyawan, hal ini juga menjadi tanggung jawab pemimpin dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan etos kerja.

Dikutip dari **Eviyana (2019:32)** Apabila seorang karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Dari penjabaran tersebut sependapat dengan yang dikemukakan oleh **Idris (2016:3)** yang menyebutkan bahwa secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan keterampilan, disiplin kerja, etos kerja, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang memiliki komoditi pembibitan unggas atau anak ayam broiler yang kemudian didistribusikan ke para peternak ayam yang ada di Riau dan sekitarnya. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan unggas terbesar di Kecamatan Siak Hulu. Hasil wawancara singkat yang penulis lakukan bersama salah satu karyawan PT. Super Unggas Jaya Hendri Setiawan (31) diketahui memang sering terjadi konflik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan akibat dari perselisihan di tempat kerja, masalah komunikasi, perbedaan pandangan serta masalah beban kerja, hal ini tentu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas menurun. Hal ini lah yang menjadi tantangan bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PT. Super Unggas Jaya bagaimana cara mengatasi permasalahan ini dengan manajemen konflik yang baik. Selain itu pak hendri juga memaparkan terjadi juga permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja karyawan yang rendah, dilihat terkadang karyawan bermalas malasan saat tidak diawasi oleh atasan, bahkan pak hendri mengatakan terkadang terdapat karyawan yang diam-diam tidur saat jam kerja bahkan bermain game, dan tingkat pelanggaran disiplin karyawan seperti tingkat absensi karyawan yang terus meningkat, permasalahan ini lah yang berpengaruh pada tingkat produktivitas karyawan, berdasarkan fenomena inilah perlu dilakukan penelitian terkait dengan manajemen konflik dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

Tingkat produktivitas kerja karyawan yang tidak stabil seperti yang terlihat pada tabel 1.1 yaitu pada hasil produksi tiap tahunnya.

Tabel 1.1 Jumlah Produksi Pada PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Target Produksi (Ekor)	Realisasi Produksi (Ekor)	Produktivitas Rata-Rata Pertahun (Ekor)
2015	85	11.300.000	9.575.080	84,7%
2016	69	10.800.000	9.389.520	86,9%
2017	51	9.000.000	8.994.400	99,3%
2018	65	10.000.000	9.997.260	99,9%
2019	65	10.000.000	8.978.015	89,7%

Sumber : PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat tingkat produktivitas yang tidak stabil setiap tahunnya dimulai dari 2015 sampai 2019. Hal ini dapat didefinisikan adanya permasalahan terhadap konflik yang belum di kelola dengan baik dan rendahnya etos kerja karyawan, sehingga berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan, hal ini mungkin akibat kurangnya kemampuan pemimpin dalam manajemen konflik serta memberikan motivasi dalam hal meningkatkan etos kerja yang berdampak terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1.2 : Tingkat Pelanggaran Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Super Unggas Jaya Kabupaten Kampar 2015-2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Akibat Dari Tindakan Ketidaksiplinan Karyawan	
			Absensi	Konflik
1	2015	85	20	5
2	2016	69	21	4
3	2017	51	23	5
4	2018	65	25	6
5	2019	65	27	4

Sumber : PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, 2020

Dari tabel 1.2 dapat dilihat tingkat pelanggaran disiplin berupa jumlah absensi yang mengalami kenaikan setiap tahunnya dimulai dari 2015-2019 menunjukkan etos kerja karyawan yang belum baik, etos kerja yang dimaksud yaitu tingkat absensi karyawan berupa alfa, izin maupun sakit yang terjadi pada PT. Super Unggas Jaya yang terus meningkat setiap tahunnya. Kemudian konflik yang terjadi pada PT. Super Unggas Jaya menunjukkan fluktuatif sehingga dapat didefinisikan pengelolaan konflik yang juga belum baik, konflik yang dimaksudkan berupa perselisihan di tempat kerja masalah komunikasi yang kurang baik antar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan, masalah beban kerja, hingga terkait perbedaan pandangan dalam bekerja. Kebanyakan penyelesaian konflik pada PT. Super Unggas Jaya adalah dengan cara damai melalui pihak ketiga sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik.

Berdasarkan pemaparan yang penulis kemukakan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dapat di susun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar?
2. Apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ?
3. Apakah manajemen konflik dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar ?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
3. Untuk mengetahui apakah manajemen konflik dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan di atas maka manfaat penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Bagi penulis, untuk memberi informasi tentang pengaruh manajemen konflik dan etos kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.
2. Bagi perusahaan, Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui pentingnya manajemen dan etos kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang

Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran secara umum dan memudahkan pembahasan proposal penelitian ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORITIS

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang: lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

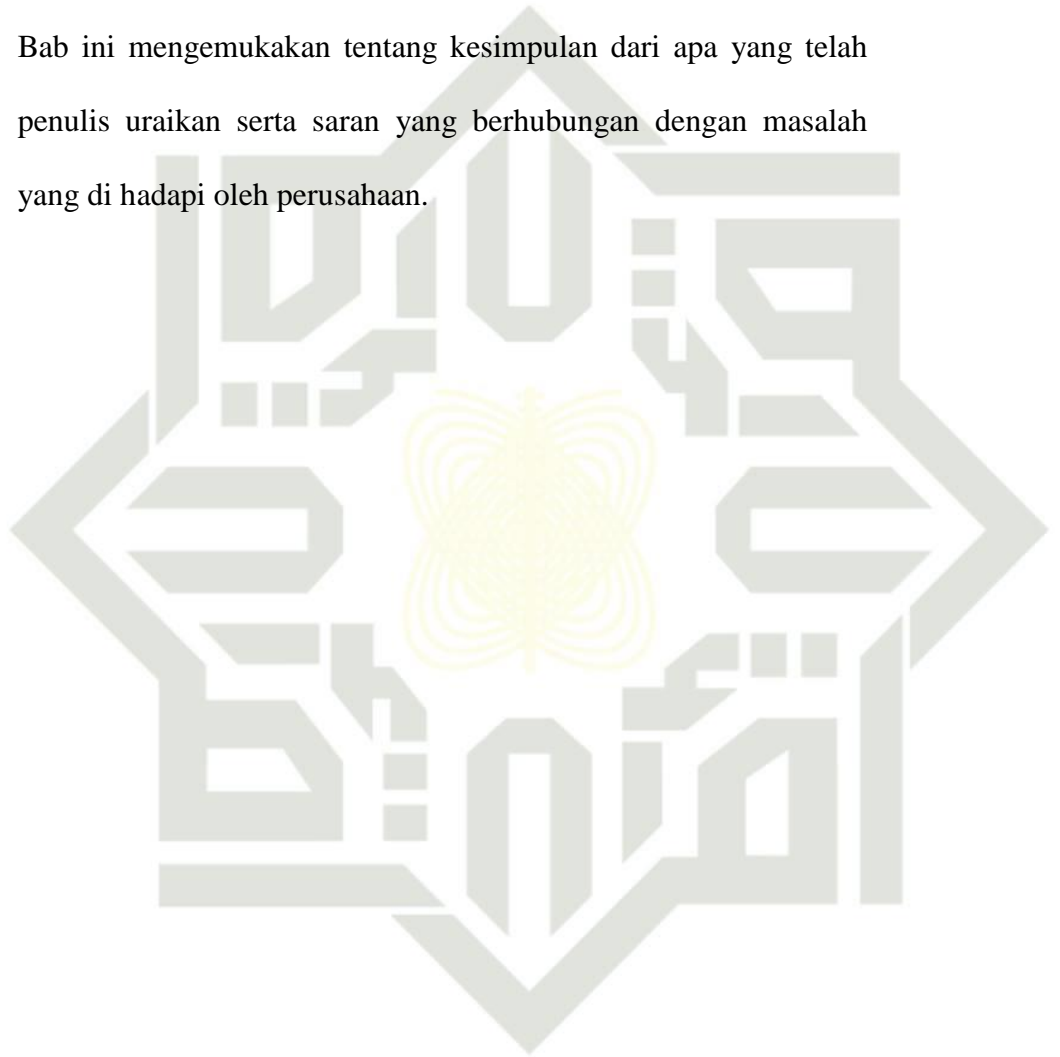
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan

BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sinambela (2017:9)** Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut **Hasibuan (2013:10)** Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia **Larasati (2018:16)** mengemukakan bahwa fungsi MSDM Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yang meliputi yaitu:

Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- b) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- c) Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
- d) Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

Fungsi Operasional

- a) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
- b) Pengembangan (pendidikan dan latihan)
- c) Kompensasi proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
- d) Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
- e) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental & loyalitas)
- f) Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
- g) Pembehentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

2.2 Produktivitas kerja

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut **Yuniarsih dan Suwatno (2013:156)** Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Faktor pendukung terciptanya produktivitas tinggi atau faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pemimpin yang mampu menampilkan kepemimpinannya secara profesional, budaya kerja persaingan, dan globalisasi. Produktivitas dapat diartikan hasil konkret sebagai perbandingan antara input (masukan) dan output (keluaran) yang dikeluarkan perusahaan persatuan waktu,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran dapat diukur dalam ke satuan fisik, bentuk dan nilai, sehingga dapat diukur berdasarkan rumus, sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{input yang digunakan}}$$

Atau

$$\text{Produktivitas kerja} = \frac{\text{Hasil penjualan}}{\text{Jumlah karyawan}}$$

sumber: Vincent Gaspers. *Manajemen Produktivitas Total*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta 2000

Menurut **Mahanggoro (2018: 116)** Konsep produktivitas kerja berkembang dari dua pengertian yaitu pengertian teknis dan pengertian perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam pemanfaatan berbagai sumber daya. Produktivitas kerja dalam pengertian perilaku merupakan suatu sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Mahanggoro (2018: 121) menyebutkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi, perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerjasama.

2. Faktor eksternal meliputi peraturan perundangan, kebijakan pemerintahan serta situasi politik, kemitraan (networking) yang dikembangkan, kultur dan mindset lingkungan di sekitar organisasi, dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan, tingkat persaingan, dampak globalisasi

Menurut **Wahyuni dan Hasaniyah (2019:28)** Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasinya, tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja di pengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor manajemen konflik, oleh sebab itu di perlukan manajemen yang tepat agar tidak terganggunya proses produksi, manajemen yang tepat adalah manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan agar konflik yang di kelola dengan baik.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut **Sutrisno (2011:106)** indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, merupakan upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari yang kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab, semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Manajemen Konflik

2.3.1 Pengertian Manajemen

Menurut **Sucahyowati (2017:5)** Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti *planning, staffing, directing* dan *controlling* yang dilakukan oleh para anggota organisasi dengan menggunakan seluruh sumber daya organisasi untuk menentukan dan mencapai yang telah ditetapkan.

Menurut **(Wijaya dan Rifa'I 2016:14)** Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerja sama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan Manajemen adalah ilmu atau seni bagaimana mengatur dan mengelola sumber daya yang ada melalui pemanfaatan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.3.2 Pengertian Konflik

Menurut **(Sule dan Saefullah 2010:290)** Konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian diantara berbagai pihak antara organisasi satu dengan organisasi lain atau antar bidang maupun anggota dalam suatu organisasi

Konflik tidak senantiasa merugikan tetapi juga dapat menguntungkan dalam jangka panjang. Sedangkan menurut pandangan teoritis mengatakan bahwa konflik justru merupakan sesuatu yang harus distimulasi, sebab konflik dapat mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi. Konflik dapat mengubah perilaku dan dapat menyadarkan pihak-pihak yang berkonflik atas kesalahannya. Kesadaran akan kesalahan ini akan mampu meningkatkan produktivitas.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Zakaria dan Mat Lazim (2018:18)** Konflik merupakan salah satu bentuk persaingan antara dua pihak yang memiliki perbedaan dan tujuan yang tidak sesuai, yang biasanya melibatkan situasi menang-kalah.

Konflik dapat disimpulkan adanya pertentangan atau perselisihan akibat dari adanya perbedaan pandangan, paham atau ide diantara dua pihak atau lebih yang menimbulkan dampak baik maupun buruk dalam sebuah organisasi.

a) Keadaan Terjadinya Konflik Dalam Organisasi

Menurut **(Sule dan Saefulloh 2010: 290)** secara garis besar konflik dalam suatu organisasi dapat terjadi dalam berbagai keadaan, diantaranya:

1. Konflik antar bawahan di bagian yang sama
2. Konflik antara bawahan dan pimpinan dibagian yang sama
3. Konflik antar bawahan di bagian yang berbeda
4. Konflik antara pimpinan dan bawahan dari bagian yang berbeda
5. Konflik antar pimpinan dan bagian yang berbeda

b) Sumber-Sumber Konflik

Sumber-sumber yang menyebabkan terjadinya konflik sebagai berikut:

1. Faktor komunikasi

Faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antar organisasi tidak dapat atau tidak mau untuk saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi. Terjadinya salah pengertian ketika berkomunikasi juga dapat menyebabkan konflik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Faktor tugas dan Struktur organisasi

Struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja maupun prosedur kerja yang tidak dipahami. Struktur organisasi dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota merasa tidak cocok untuk berada di suatu bagian dalam organisasi, atau juga bisa beripada adanya upaya untuk meraih satu posisi tertentu, maupun berbagai hal lainnya yang terkait dengan posisi atau bagian yang ada dalam organisasi.

3. Faktor personal

Faktor personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi beberapa persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik antar individu baik didalam satu bagian tertentu maupun antar bagian tertentu dalam organisasi.

4. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan dimana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kondusif bagi efektivitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun kelompok kerja. (Sule dan Saefulloh 2010: 291)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
Sateen Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

c) Jenis-Jenis Konflik

Menurut **Soetopo (2010:274)** ada dua jenis konflik sebagai berikut :

1. Konflik konstruktif

Konflik konstruktif adalah konflik yang memiliki nilai positif bagi pengembangan organisasi

2. Konflik destruktif

Konflik destruktif konflik yang memiliki nilai negatif bagi organisasi yang mendatangkan kerusakan

2.3.3 Pengertian Manajemen Konflik

Menurut (**Santoso dan Budiati 2014:19**) secara konseptual, manajemen konflik dapat didefinisikan sebagai proses, seni, ilmu, dan segala sumber daya yang tersedia dalam individu, kelompok ataupun organisasi untuk mencapai tujuan mengelola konflik.

Menurut **Rusdiana (2015:171)** Manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelola konflik yang ada pada organisasi agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi.

Manajemen konflik merupakan bagaimana organisasi dapat mengatur dan mengelola konflik yang terjadi kearah yang lebih positif seperti meningkatkan disiplin, prestasi dan persaingan antar karyawan.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Konflik

1) Asumsi mengenai konflik

Asumsi seseorang mengenai konflik akan mempengaruhi pola prilakunya dalam menghadapi situasi konflik. Ketika seseorang telah memiliki asumsi pandangan tentang konflik maka ia akan berfikir bagaimana caranya mengatasi konflik tersebut.

2) Persepsi mengenai konflik

Persepsi seseorang mengenai penyebab konflik akan mempengaruhi gaya manajemen konfliknya. Persepsi seseorang yang menganggap penyebab konflik menentukan kehidupan atau harga dirinya akan berupaya untuk berkompetisi dan memenangkan konflik.

3) Ekspektasi atas reaksi lawan konflik

Seseorang yang menyadari bahwa ia menghadapi konflik akan Menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi lawan konfliknya.

4) Pola komunikasi dalam interaksi konflik

Konflik merupakan proses interaksi komunikasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik.

5) Kekuasaan yang dimiliki

Konflik merupakan permainan kekuasaan diantara kedua belah pihak yang terlibat konflik.

6) Pengalaman menghadapi situasi konflik

Proses interaksi konflik dan gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak-pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh pengalaman mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam menghadapi konflik dan menggunakan gaya manajemen konflik tertentu.

7) Sumber yang dimiliki

Gaya manajemen konflik yang digunakan oleh pihak yang terlibat konflik dipengaruhi oleh sumber-sumber yang dimilikinya. Sumber tersebut antara lain kekuasaan, pengetahuan pengalaman dan uang

8) Keterampilan berkomunikasi

Keterampilan berkomunikasi seseorang akan mempengaruhinya dalam memilih gaya manajemen konflik. **Wirawan (2013:13)**

2.3.5 Indikator-Indikator Manajemen Konflik

Menurut **Wirawan (2010:133)** indikator manajemen konflik sebagai berikut :

1. Strategi Konflik, adapun Indikator :

a. Bersaing

Dimana seseorang akan menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk menenangkan konflik

b. Kerjasama

Upaya bernegosiasi untuk menciptakan solusi alternatif yang sepenuhnya memuaskan pihak-pihak yang terlibat konflik.

c. Menghindar

Kedua belah pihak berusaha menghindari konflik, bisa berupa menjauhkan diri dari pokok masalah, menunda pokok masalah sehingga waktu yang tepat, atau menarik diri dari konflik yang mengancam dan merugikan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Mengendalikan konflik. Indikator :

a. Bersikap Konstruktif

Membangun dan mengembangkan hubungan ke arah yang positif.

b. Berkomunikasi secara terbuka

Membuat sebuah pola komunikasi yang sehat sejak awal berhubungan

c. Bersikap *fair*

Bersikap *fair* dan menerima bagian dan tanggung jawab dari suatu masalah dan meminta maaf bila diperlukan

3. Resolusi Konflik, Indikator :

a. Kompromi

Menyelesaikan konflik melalui pencarian jalan tengah yang dapat diterima oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

b. Konfrontasi

Dimana pihak-pihak yang saling berhadapan menyatakan pendapatnya secara langsung satu sama lain dan dengan kepemimpinan yang terampil dan kesediaan menerima penyelesaian suatu penyelesaian konflik yang rasional sering dapat ditemukan.

c. Islah atau Damai

Proses menyelesaikan konflik yang dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik itu sendiri secara musyawarah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.6 Strategi Manajemen Konflik

Strategi manajemen konflik menurut Robbins dalam **Wartini (2015:71)**

berbagai pengelolaan manajemen konflik yang efektif adalah:

1. Menghindar

Seseorang atau organisasi cenderung untuk menghindari terjadinya konflik.

Hal-hal yang sensitif dan potensial menimbulkan konflik sedapat mungkin dihindari sehingga tidak menimbulkan konflik terbuka.

2. Mengakomodasi

Anggota tim mau mengumpulkan dan mengakomodasikan pendapat-pendapat dan kepentingan pihak yang terlibat konflik, selanjutnya dicari jalan keluarnya dengan tetap mengutamakan kepentingan pihak lain atas dasar masukan-masukan yang diperoleh.

3. Mengkompromikan

Penyelesaikan konflik dengan cara melakukan negosiasi terhadap pihak-pihak yang berkonflik, sehingga kemudian menghasilkan solusi (jalan tengah) atas konflik yang sama-sama memuaskan (*lose-lose solution*)

4. Kompetisi

Pihak-pihak yang berkonflik saling bersaing untuk memenangkan konflik, dan pada akhirnya ada pihak yang dikorbankan (dikalahkan) kepentingan demi tercapainya kepentingan pihak lain yang lebih kuat atau yang lebih berkuasa (*win-lose solution*)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mengkolaborasikan.

Pihak-pihak yang saling bertentangan akan sama-sama memperoleh hasil yang memuaskan, karena mereka justru bekerjasama secara sinergis dalam menyelesaikan persoalan, dengan tetap menghargai kepentingan pihak lain, sehingga kepentingan kedua pihak tercapai menghasilkan (*win-win solution*).

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Saleh (2018:33) Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Menurut **Abdullah dan Halim (2016:2)** Etos kerja, di sisi lain, sering dikaitkan dengan persepsi tindakan tertentu dilakukan dengan benar atau salah. Seorang individu dianggap melanggar aturan dan peraturan jika tidak mematuhi standar etika yang ditetapkan dalam organisasi.

Menurut **Ginting (2016:6)** mengemukakan bahwa bersumber pada keseluruhan penjelasan, dan mempertimbangkan definisi etos kerja kamus besar bahasa indonesia (KBBI) yang berbunyi: "Semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok", maka definisi etos kerja adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja

Menurut **Sinamo (2011: 18)** Dimensi untuk mengukur etos kerja pegawai, antara lain: kerja adalah aktualisasi, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah rahmat dan kerja adalah ibadah.

Etos kerja merupakan suatu perilaku positif yang berasal dari dalam diri setiap individu atau karyawan yang berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, semangat kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut **Priansa (2014:285)** faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut:

1. Faktor- faktor internal yang mempengaruhi etos kerja karyawan, adalah:

- a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

- b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diindentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor-faktor Eksternal Faktor-faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah:

a. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator-Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional yang dikemukakan oleh **Sinamo**

(2011: 78) bahwa etos kerja memiliki 8 diantaranya adalah :

1. Kerja adalah rahmat: harus bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah: harus bekerja penuh dengan integritas.
3. Kerja adalah panggilan: harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
4. Kerja adalah aktualisasi: harus bekerja penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah: harus bekerja serius dengan penuh pengabdian.
6. Kerja adalah seni: harus bekerja kreatif penuh suka cita.
7. Kerja adalah kehormatan: harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.
8. Kerja adalah pelayanan: harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

2.4.4 Karakteristik Etos Kerja

Menurut **Priansa (2014:283)** Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi indetintas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah :

1. Keahlian Interpersonal

Aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karywan pada saat berada di sekitar orang lain serta, mempengaruhi bagaimana indivindu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat sifat yang menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, tekun, loyal, rapi, kerja keras dan emosi yang stabil

2. Inisiatif

Karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi

3. Dapat Diandalkan

Aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Sifat yang dapat menggambarkan seseorang pegawai mampu diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Sateh Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5 Pengaruh Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan

Dalam suatu perusahaan, keberadaan konflik tidak bisa dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir. Untuk itu perlu adanya manajemen konflik dalam perusahaan agar dapat mengelola konflik kearah yang lebih baik. Karena apabila konflik tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Wirawan (2010:110)** Apabila terjadi konflik di dalam organisasi akan menimbulkan dua akibat, yaitu konflik yang menguntungkan dan konflik yang merugikan. Konflik yang menguntungkan jika dengan adanya konflik dapat menggerakkan segenap faktor-faktor produksi dalam organisasi, hal ini berdampak pada etos kerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sedangkan dampak negatif dari konflik adalah banyak tenaga yang dicurahkan untuk hal-hal yang tidak sesuai dengan rencana kerja, seperti kerja asal-asalan, meningkatnya rasa individualitas, dalam kelompok meningkatkan rasa kebencian terhadap kelompok lain. Jika dapat mengelola konflik dengan baik, maka akan menimbulkan inovasi dan kreatifitas karyawan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

Wahyuni dan Hasaniyah (2019:28) Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud dari prestasinya, tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor manajemen konflik, oleh sebab itu di perlukan manajemen yang tepat agar tidak terganggunya proses



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produksi, manajemen yang tepat adalah manajemen konflik terhadap produktivitas kerja karyawan agar konflik yang ada di kelola dengan baik.

2.5.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut **Eviyana (2019:32)** Apabila seorang karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Maksudnya adalah bahwa produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan team work yang solid, etos kerja yang tinggi yang terus menerus dilaksanakan dimanapun dan kapanpun seorang pegawai berada.

Dari penjabaran tersebut sepandapat dengan yang dikemukakan oleh **Idris (2016:3)** yang menyebutkan bahwa secara umum peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan peningkatan kemampuan keterampilan, disiplin kerja, etos kerja, sikap kreatif dan inovatif serta membina lingkungan yang sehat untuk memacu prestasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Produktivitas Kerja

Konsep produktivitas kerja dalam pandangan islam telah disebutkan dalam al-quran antara lain sebagai berikut: Qs. (Al – Jumu’ah : 10)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.* (Al – Jumu’ah : 10)

Allah menjadikan kerja sebagai salah satu kekhalifahan manusia dan menjadikan setiap bentuk kerja sebagai dari ibadah, maka jelaslah bahwa dalam pandangan Islam manusia harus selalu produktif. Kemudian dalam firman allah tentang produktivitas sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”* (At -Taubah ayat 105.)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada ayat ini jelas Allah memerintah kita untuk bekerja (produktif) untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau mencari nafkah untuk keluarga karena setiap pekerjaan yang halal yang kita lakukan akan bernilai ibadah di mata Allah swt.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Manajemen Konflik

Menurut Islam, jika seorang muslim menghadapi konflik, pertama untuk menyelesaikannya adalah mengumpulkan informasi mengenai konflik yang sedang terjadi. Pihak yang terlibat konflik tidak boleh menduga bahwa ia telah mengetahui semua aspek dari konflik. Dalam QS. (Al – Israa : 36) Allah Berfirman :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Artinya: *“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.”* QS. (Al – Israa : 36)

Pihak yang terlibat konflik harus mengumpulkan informasi mengenai apa sesungguhnya yang sedang terjadi. Pengumpulan informasi melalui panca indra seperti pendengaran dan penglihatan.

Kedua belah pihak kemudian berusaha mengadakan *islah*. *Islah* merupakan proses menyelesaikan konflik yang dilakukan oleh pihak yang terlibat konflik itu sendiri. Pihak yang terlibat konflik melakukan musyawarah, negosiasi,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertukar informasi, saling mendengarkan penjelasan serta melakukan sikap saling memuaskan.

2.6.3 Pandangan Islam Tentang Etos Kerja

Ajaran islam pun menjelaskan dalam QS (Al-Qashash : ayat 77). Tentang etos kerja yang berbunyi sebagai berikut :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”* QS (Al-Qashash : ayat 77)

Allah Swt memerintahkan manusia bekerja dan berusaha untuk kepentingan urusan duniawi dan ukhrawi secara seimbang. Tidak boleh orang mengejar duniawinya saja, dan melupakan akhiratnya. Begitu juga sebaliknya. Keduanya hendaknya berjalan dan diperhatikan secara seimbang.

Al-Qur'an secara tegas memberi dorongan kepada umat Islam agar memiliki etos kerja tinggi, untuk tampil sebagai pekerja keras dan berprestasi. Untuk menggapai keberuntungan hidup, artinya tidak hanya sukses dikhirat tetapi juga di dunia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
Sekar Pratiwi Utami 2013 Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga Yogyakarta	Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Jaringan Muamalat Indonesia	X1 manajemen konflik Y produktivitas kerja	Pada variabel X2 penulis yaitu Etos Kerja	Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara manajemen konflik dengan produktivitas kerja karyawan. hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,809 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pada hasil koefisien determinasi mendapat kan hasil 0,654 ini berarti manajemen konflik memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 65,4 %.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
Ummi Wahyuni dan Alfi Hasaniyah 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Madura)	Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Jahit K'-Onk (Rjk) Di Kabupaten Pamekasan). J-MACC : Journal of Management and Accounting, Volume 2	X1 Manajemen Konflik Y Produktivitas Kerja	Pada variabel X2 penulis yaitu Etos Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Konflik internal (X1) dan Manajemen Konflik Eksternal (X2) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Serta yang dominan berpengaruh adalah variabel Manajemen Konflik Internal (X1). Hasil penelitian dengan menggunakan R square dengan nilai 0,687 yang berarti bahwa manajemen konflik memberikan pengaruh sebesar 68,7% terhadap kinerja karyawan dan sisanya (100% - 68,7% = 31,3%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
Fita Eviyana 2019 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Swastisiddhi Amagra Desa Bina Baru Kampar Kiri Tengah	X1 Etos Kerja X2 Disipin Kerja Y Produktivitas Kerja	Pada varibel X1 penulis yaitu Manajemen Konflik	Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan secara simultan etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesis terbukti.
Lidya Puspita Sari, Islamuddin, Meilaty Finthasari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UM. Bengkulu 2020	Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu	X1 Etos Kerja X2 Lingkungan Kerja Y Produktivitas Kerja	Pada varibel X1 penulis yaitu Manajemen Konflik	Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hit} > t_{(a/2)}$ ($3.969 > 2.0345$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000$)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
				<p>$< 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.</p> <p>Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$ ($2.523 > 2.0345$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,017 < 0,050$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.</p>
Sofi Wulandari Istomo, fakultas Ekonomi Universitas Yogyakarta, 2013	"Pengaruh Manajemen Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta"	X1 Manajemen konflik Y Kinerja	Pada variabel X2 penulis yaitu Etos Kerja dan Pada Variabel Y penulis Produktivitas	Berdasarkan hipotesis dan hasil analisis menunjukkan manajemen konflik (variabel X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Misalnya jika nilai variabel X dinaikan sebesar satu angka maka Y (kinerja Karyawan) akan naik. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa t hitung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
				lebih besar dari t tabel. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Sahid Syaputra, fakultas ekonomi dan bisnis islam uin alauddin makassar, 2017	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk	X1 Semangat Kerja X2 Disiplin Kerja Y Produktivitas	Variabel X1 Penulis Manajemen Konflik	Hasil dari penelitian ini ialah semangat kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. disiplin kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Deborah Kemunto Momanyi, Kenya 2016, Journal of Human Resource and Business	Pengaruh Strategi Manajemen Konflik Terhadap Kepuasan Karyawan: Studi Kasus Kcb Bank Kenya Limited, Kantor Pusat International	X1 Manajemen Konflik Y Kepuasan Karyawan	Pada variabel X2 Etos Kerja Y Produktivitas	Dari penelitian tersebut diketahui bahwa bank umum menghadapi tantangan perbedaan pribadi, tantangan agama dan budaya yang berbeda, tantangan lingkungan yang berubah (globalisasi dan teknologi), berbagai cara



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
				Manajemen konflik, tantangan keterampilan kritis yang terkait menangani orang dan situasi yang sulit Dari penelitian tersebut diketahui bahwa KCB menggunakan strategi menampung, berkompromi, bersaing, berkolaborasi dan menghindari. Strategi yang paling populer digunakan adalah menghindari dan berkolaborasi. Dianjurkan untuk bank umum menggunakan kombinasi dari dua atau lebih strategi sehingga objektivitas diamati
Uwa Minsley Lazarus Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Negeri Akwa Ibom 2014	Strategi Manajemen Konflik dan Produktivitas Karyawan dalam Layanan Sipil Negara Bagian Nigeria Journal of Business and Management Vol 2 no 4	X1 Manajemen Konflik Y Produktivitas	Pada variabel X2 penulis yaitu Etos Kerja	Perundingan dan negosiasi kolektif menunjukkan kontribusi positif yang signifikan bagi karyawan produktivitas sedangkan yang diperoleh untuk menghindari dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
				Melaksanakan secara signifikan negatif. Juga, perundingan bersama dan negosiasi secara signifikan berhubungan positif dengan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar konflik di tingkat apa pun tidak boleh diabaikan tetapi harus dikelola secara efektif untuk produktivitas di tempat kerja.
Aspalaila Abdullah , Fatimah wati Halim Univesiti Kebangsaan Malaysia (UKM)	Pengaruh Etika Kerja Dan Konter produktif Perilaku Kerja Pns di Malaysia Journal of Technology Management and Business (ISSN: 2289-7224) Vol 03, No 01, 2016	X1 Etos Kerja Y Prilaku Kerja	Pada Variabel X1 penulis Manajemen Konflik Y Produktivitas	Temuan studi ini diperlukan untuk membantu menerapkan langkah-langkah khusus untuk mengurangi masalah terkait dengan perilaku kerja yang kontraproduktif di kalangan PNS. Kesalahan di tempat kerja tidak hanya mempengaruhi organisasi tetapi juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama, Tahun dan Publikasi	Judul Penelitian	Variabel	Perbedaan	Hasil Penelitian
				Mempengaruhi pertumbuhan negara secara keseluruhan. Etos kerja yang kuat akan memastikan bahwa seorang karyawan akan memberikan pelayanan yang adil dan sempurna kepada masyarakat
Ananti, Mathias O, Umeifekwem, Uchenna Jurusan Administrasi Publik, Anambra Universitas Negeri, Kampala Igbariam, 2012	Etika Kerja dan Produktivitas dalam Sistem Pemerintahan Daerah di Nigeria, Masalah dan Prospek An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia Vol. 6, No. 24	X1 Etos Kerja Y Produktivitas	Pada Variabel X1 penulis Manajemen Konflik	Banyak faktor yang bertanggung jawab atas semua bentuk sikap negatif terhadap pekerjaan yang menyebabkan produktivitas rendah di pemerintah lokal Nigeria antara lain Gaji, upah dan tunjangan yang dibayarkan kepada pekerja sangat rendah. Ini lh adalah situasi yang sangat mengkhawatirkan karena segala bentuk sikap negatif di kalangan staf pemerintah terkait dengan ini. Situasi menunjukkan segala bentuk etika kerja negatif

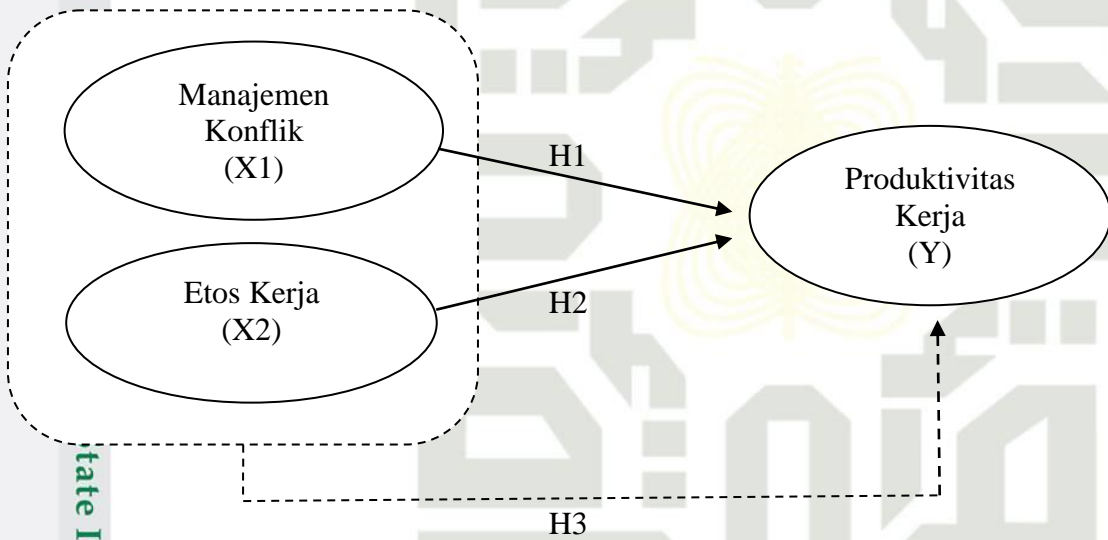
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen)
 - Manajemen Konflik (X1)
 - Etos Kerja (X2)
2. Variabel terikat (dependen)
 - Produktivitas Kerja (Y)



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Manajemen Konflik (X1) dan Etos Kerja (X2)
Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Mahanggoro (2018), Wahyuni dan Hasaniyah (2019)

Peterangan gambar:

- : Pengaruh secara parsial
- - - -> : Pengaruh secara simultan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Hipotesis

Menurut **Sugiyono (2014: 93)** Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada kajian teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1.** Diduga manajemen konflik berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar
- H2.** Diduga etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar
- H3.** Diduga manajemen konflik dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Konsep operasional Variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja Yuniarsih dan Suwatno (2013:156)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi Sutrisno (2011:213)	Likert
Manajemen Konflik (X1)	Manajemen konflik adalah seni mengatur dan mengelola konflik yang ada pada organisasi agar menjadi fungsional dan bermanfaat bagi peningkatan efektivitas dan prestasi organisasi Rusdiana (2015:171)	1. Bersaing 2. Kerjasama 3. Menghindar 4. Bersikap Konstruktif 5. Berkominikasi Secara Terbuka 6. Bersikap <i>Fair</i> 7. Kompromi 8. Konfrontasi 9. <i>Islah</i> atau Damai Wirawan (2010:133)	Likert



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Konsep variabel	Indikator	Skala
Etos Kerja (X2)	Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja Saleh (2018:33)	1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan Sinamo (2011: 78)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Super Unggas Jaya, Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang beralamat Jalan Buluh Nipis Dusun II Kampung Baru Desa Lubuk Siam. Penelitian ini dilakukan mulai bulan September 2020 sampai bulan April 2021.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Menurut **Sugiyono (2014:193)** Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan dengan variabel manajemen konflik, etos kerja dan produktivitas yang didapat langsung dari responden.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2011:80)** Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini diperoleh secara tidak langsung dari sumber-sumber lain yang masih ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Data ini diperoleh melalui departemen tata usaha perusahaan. Data ini berupa alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi dan kondisidisi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yaitu sebanyak 65 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2010:116)** Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling jenuh/sensus*.

Menurut **Sugiyono (2010:122-123)** *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan teknik sampling jenuh/sensus sebanyak 65 orang karyawan. PT. Super Unggas Jaya. Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan:

3.4.1 Kuisisioner

Menurut **Noor (2011:111)** Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkat pada setiap objek yang akan diukur.

3.5 Analisis Data

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuesioner, penulis menggunakan program komputer adalah statishcal pachages for social sciencsversi (SPSS) dan merujuk pada buku Ghazal iIlmam Yaitu sebagai berikut :

3.5.1 Deskriptif Kuantitatif

Menurut **Sanusi (2012:45)** Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif meliputi penyajian data dengan table, grafik, diagram lingkart, pictogram, perhitungan mean, maksimum dan minimum. Analisis ini tidak dilakukan signifikan dan tidak ada taraf kesalahan karena tidak bermaksud membuat generalisasi.

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Noor (2012 :111) Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Tujuan dari validitas adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r hitung ($\text{correlated} / \text{total indikator}$) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung ($\text{correlated} / \text{total indikator}$) $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Noor (2011:111)** Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan

melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut **Noor (2011:112)** Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal P-P Plot of regression standardized residual. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011:105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Deteksi adanya multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*, yaitu jika besaran VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika besaran VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Uji heterokedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** Pengujian heterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini

menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika scatterplot membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya.

3.7.4 Uji Autokorelasi

Menurut **Suliyanto (2011:126)** Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t jika ada berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

- Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negative

3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumus untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :	Y	= Produktivitas Kerja
	a	= Konstanta
	n	= Jumlah Variabel
	β_1, β_2	= Koefisien Regresi
	X_1	= Manajemen Konflik
	X_2	= Etos Kerja
	e	= Tingkat Kesalahan (error)

Kategori yang digunakan berdasarkan skala likert yaitu skala yang didasarkan pada sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut:

SS	: Sangat setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
C	: Cukup	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil penyebaran kuisioner, penulis menggunakan program computer adalah *statistic for product and service solution* versi 23.00. karena semua jawaban responden yang diberikan dalam bentuk

kualitatif, maka jawaban tersebut diberikan skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2011:90) Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai t dengan t tabel. Uji t atas variabel bebas (X) adalah sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2
- r = Koefisien Kolerasi
- n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $t \text{ (hitung)} > t \text{ (tabel)}$, artinya ada pengaruh signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $t \text{ (hitung)} < t \text{ (tabel)}$, artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut **Ghozali (2011:98)** Uji statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen atau terikat. Uji F dapat digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

independen terhadap variabel dependen. Uji F statistic dalam regresi linier berganda dapat digunakan untuk menguji signifikansi koefisien determinan R^2 .

Rumus untuk menghitung F hitung dalam uji F adalah :

$$\text{Rumus } F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = F hitung
- R = Koefisien Determinasi
- k = Jumlah Variabel Penelitian
- n = Jumlah Sampel

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_a diterima apabila $F (\text{hitung}) > F (\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$
- b. H_o diterima apabila $F (\text{hitung}) < F (\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$

3.3 Uji Koefisien Determinan R^2

Ghozali (2011:192) Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y digunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Nilai R^2 ini mempunyai range 0-1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Super Unggas Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *breeding* dan pembibitan DOC. CJ Feed Indonesia merupakan anak perusahaan Cheil Jedang yang berpusat di Korea Selatan Seiring majunya peternakan dan permintaan daging ayam yang tinggi, PT. Super Unggas Jaya mulai membangun *farm* di beberapa lokasi atau provinsi di Indonesia. Salah satunya di Pekanbaru yang mempunyai 12 unit kandang dan mesin hatchery. Yang berlokasi di Dusun II Kampung Baru, Desa Lubuk Siam, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar.

Perusahaan ini merupakan *take over* lanjutan dari PT. Reza Perkasa, Pendirian perusahaan ini adalah untuk mengembangkan dunia perunggasan terutama *breeding farm* dan penetasan yang berada di Pekanbaru. Kekuatan perusahaan masih berlandaskan pada aturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku walaupun perusahaan ini termasuk perusahaan asing. PT. Super Unggas Jaya Farm Pekanbaru mulai beroperasi pada tahun 2015 awal yang di pimpin oleh Bapak Ade Patrianata setelah itu dilanjutkan oleh Bapak Rasyid dan digantikan oleh Bapak Ir. Suyadi sampai sekarang. Perusahaan *breeding farm* ini memelihara *parent stock*, *parentstock* yang dipelihara adalah *strain COBB* dan *ROSS* dengan memiliki 12 unit kandang yang di bagi menjadi 2 *flock*, yaitu flock A dan flock B dengan produk utama telur *HE* dan disamping itu juga ada telur grat out.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan PT. Super Unggas Jaya

4.2.1 Visi Perusahaan

“Menciptakan perusahaan yang tangguh, dengan usaha peternakan dan mengelola pembibitan anak ayam broiler dan ayam petelur, yang bermitra dengan para peternak yang ada dalam suatu kegiatan agribisnis, sehingga mampu mengembangkan diri dan unggul dalam persaingan global”.

4.2.2 Misi Perusahaan

“Mengelola usaha peternakan dengan mengelola pembibitan anak ayam broiler dan ayam petelur, serta mengelola hasil dengan menggunakan teknologi yang selalu mengikuti perkembangan, memiliki daya saing yang kuat dan meningkatkan kemitraan dengan peternak ayam dan menggalang kemitraan strategis lainnya guna kelangsungan usaha sehingga menjadi perusahaan terbaik dalam bisnis peternakan”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Struktur Organisasi

Tabel 4.1: Jabatan Karyawan PT. Super Unggas Jaya

NO	JABATAN
1	<i>Farm Head</i>
2	HR/GA
3	<i>Accounting</i>
4	<i>Admin Farm</i>
5	<i>Foreman</i>
6	HDC
7	Operator
8	Umum
9	Mekanik
10	Hatchery
11	Security

1. *Farm Head*

Farm Head Bertanggung jawab atas semua kegiatan di *farm*. Posisi *farm head* didapat melalui pendidikan sarjana peternakan.

2. **HR/GA**

HR/GA bertanggung jawab untuk kegiatan external dan internal perusahaan.

3. *Accounting*

Bertanggung jawab atas semua pengelolaan dana yang ada di perusahaan dan penyediaan bahan keperluan *Farm*.

4. *Admin farm*

Bertanggung jawab atas semua pelaporan dan data yang ada pada perusahaan, admin biasanya sarjana manajemen dan komunikasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. **Foreman**

Bertanggung jawab atas kegiatan yang dikandang termasuk semua aktifitas kerja operator, program dan laporan kerja mingguan yang ada dikandang.

6. **HDC**

Bertanggung jawab atas kegiatan kesehatan hewan mulai dari penyediaan obat, vitamin, dan vaksin ayam.

7. **Operator**

Merupakan karyawan yang bekerja di lingkungan kandang dan menjalankan instruksi dari foreman maupun pimpinan lainnya. Operator pada umumnya tamatan SMA/SMK sederajat.

8. **Umum**

Merupakan Karyawan pendukung yang berperan untuk melancarkan semua kegiatan farm. Tim umum terdiri dari supir, laundry dan OB

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Mekanik

Bertanggung jawab terhadap perbaikan kerusakan mesin yang di kandang dan hatchery

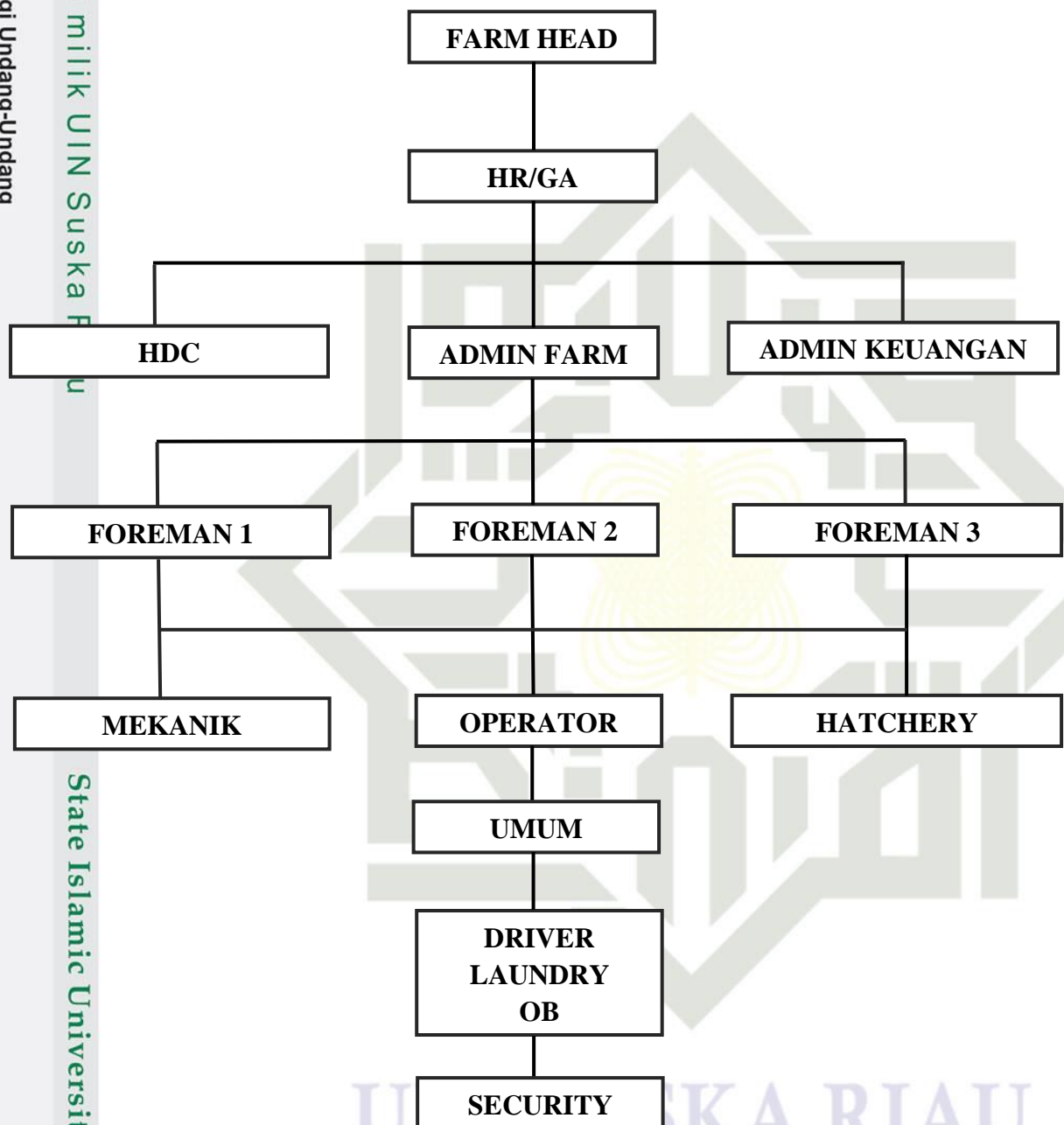
10. Hatchery

Bagian tempat mesin penetasan telur yang bertanggung jawab atas menjaga mesin penetasan

11. Security

Berperan dalam menjaga keamanan dan kegiatan keluar masuknya produk perusahaan. Security jam kerja 24 jam yang dibagi menjadi 3 shift.

Struktur Organisasi PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya

dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

Secara parsial manajemen konflik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Dapat disimpulkan jika semakin optimal manajemen konflik yang dilakukan, maka akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mengelola konflik yang terjadi sehingga produktivitas kerja akan meningkat.

2. Secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Dapat disimpulkan apabila karyawan memiliki tanggung jawab pekerjaan, semangat kerja serta disiplin kerja yang baik, maka etos kerja akan meningkat dan tentunya produktivitas kerja karyawan menjadi lebih baik.

Secara simultan manajemen konflik dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Artinya dapat disimpulkan bahwa semakin baik Manajemen Konflik dan Etos Kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,800. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manajemen konflik dan etos kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 64% terhadap produktivitas kerja, Sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel manajemen konflik dan etos kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran terhadap perusahaan dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

Bagi perusahaan, Manajemen Konflik memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perusahaan dapat terus mengelola konflik dengan baik, sehingga dapat menentukan strategi manajemen konflik yang tepat agar setiap konflik yang terjadi dapat di kelola dengan baik.

Bagi perusahaan, Etos Kerja juga memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, oleh karena itu diharapkan perusahaan dapat mengembangkan keterampilan setiap karyawan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Bagi peneliti selanjutnya, hendaklah dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah variabel lain sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Kemenag. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Tafsir Ringkas Kementrian Agama RI.
- Aspalaila Abdullah, Fatimah wati Halim. 2016. *Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) Pengaruh Etika Kerja Dan Konter produktif Perilaku Kerja Pns di Malaysia Journal of Technology Management and Business (ISSN: 2289-7224) Vol 03, No 01*
- Evriyana, F., 2019. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi pada PT. swastisiddhi amagra desa bina baru kecamatan kampar kiri tengah kabupaten kampar. *Jurnal Skripsi repository.uin-suska.ac.id*, pp. 32-33.
- Ghozali, Imam .2011 *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja : Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Melayu SP 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas* .PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawan, Robert, and Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi : Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogakarta: Deepublish.
- Mahanggoro, Tri Pitara. 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- _____.2012. *Metode Penelitian*. Kencana, Jakarta.
- Pengukuran produktivitas *Manajemen Produktivitas Total*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2011. (<http://pengertian-skripsi.blogspot.com/2011/02/pengukuran-produktivitas.html> diakses pada tanggal 12 November 2020 pada pukul 20:30)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Puspita, W., 2018. *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan*. 1 ed. Yogyakarta: Deepublish.

Rusdiana. A. 2015. *Manajemen Konflik* cetakan pertama, CV. Pustaka Setia, Bandung

Saleh, A. R., 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*. <https://jurnal.stieama.ac.id>, vol 11 No. 21

Santoso, Edi dan Lilin Budiati, *Manajemen konflik* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014)

Sanusi, Anwar. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua, Bumi Aksara, Jakarta

Sinamo, J. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika, Jakarta

Siti Marziah Zakaria dan Nor Hazila Mat Lazim. 2018 *Universiti Kebangsaan Malaysia Jurnal Psikologi* volume 32 Nomor (4) : 18-27 ISSN-2289-8174

Soetopo, Hendyat. 2010. *Prilaku Organisasi Teori dan Praktik Dibidang Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Sucahyowati, Hari, 2017. *Pengantar Manajemen*. Wilis

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.

_____.2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Alfabeta, Bandung

_____.2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sale, Erni Tisnawati & Kurniawan Saefulloh, 2010. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Kencana Perdana Media Grup

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi offset



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sutrisno, Edy 2011 *manajemen sumber daya manusia* , Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ammi Wahyuni, A. H., 2019. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Jahit K'-Onk (Rjk) Di Kabupaten Pamekasan)*. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, Volume 2, p. 28.

Wartini, Sri. *Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Tenaga Kependidikan*, Jurnal Manajemen dan Organisasi Universitas Negeri Semarang, Vol VI, No 1,(April, 2015), hlm. 71.

Wijaya. Candra, & Muhammad Rifa'i, 2016 *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Perdana Publishing, Medan

Wirawan, 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi dan Penelitian* Jakarta : Salemba Humanika

_____, 2013. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, : jakarta: Salemba Humanika

Yuniarsih, Tjutju Dan Suwatno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 1

KUISIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Karyawan

PT. Super Unggas Jaya

Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar

Dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar”**, saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menjawab kuisisioner berupa pernyataan yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, sesuai dengan kenyataan dilapangan, Data dan identitas Bapak/Ibu akan dijaga kerahasiaanya. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

DEDI HARIYONO
NIM. 11770113318



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____ Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan
4. Pendidikan : ☐ SD ☐ D3
☐ SMP ☐ S1
☐ SMA ☐ S2
5. Masa Kerja : 0 – 1 Tahun ☐
 1 – 5 Tahun ☐
 >5 Tahun ☐

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap paling benar yang sesuai dengan keadaan, pendapatan dan perasaan Bapak/Saudara. Bukan berdasarkan pendapatan orang lain atau pendapat umum.
2. Berikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang Bapak/Saudara pilih.
3. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu :

a. Sangat Setuju	(SS)	Bobot nilai 5
b. Setuju	(S)	Bobot nilai 4
c. Cukup	(C)	Bobot nilai 3
d. Tidak Setuju	(TS)	Bobot nilai 2
e. Sangat Tidak Setuju	(STS)	Bobot nilai 1



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

III. LEMBAR KUISIONER

1. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Kemampuan					
	Setiap karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja.					
2	Meningkatkan hasil yang dicapai					
	Pimpinan selalu menekankan kepada setiap karyawan agar meningkatkan hasil kerja yang dicapai.					
3	Semangat kerja					
	Semangat kerja karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja sudah baik.					
4	Pengembangan diri					
	Perusahaan selalu memberikan pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan para karyawannya.					
5	Mutu					
	Saya selalu meningkatkan kualitas kerja saya.					
6	Efisiensi					
	Perusahaan menggunakan biaya produksi dengan baik.					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Manajemen Konflik (X1)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Bersaing					
	Saya bersaing dengan rekan kerja dalam mencapai target.					
2	Kerjasama					
	Jika terjadi konflik, saya dan rekan kerja akan bersama-sama mencari solusinya					
3	Menghindar					
	Saya cenderung menghindari konflik.					
4	Bersikap Konstruktif					
	a. Jika terjadi konflik, membuat saya lebih menghargai rekan kerja.					
	b. Konflik yang terjadi, membuat saya lebih baik dalam bekerja.					
5	Berkomunikasi secara terbuka					
	Saya selalu menjalin komunikasi secara terbuka dengan rekan kerja.					
6	Bersikap fair					
	Saya akan mengakui kesalahan, apabila saya bersalah.					
7	Kompromi					
	a. Saya selalu mengambil jalan tengah dalam menyelesaikan konflik.					
	b. Konflik dapat diselesaikan dengan cara kompromi.					
8	Konfrontasi					
	Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, kami akan bertemu untuk mengungkapkan pendapat masing-masing, didampingi rekan kerja yang lain yang tidak memihak.					
9	Islah atau Damai					
	a. Saya senang menyelesaikan konflik dengan cara damai.					
	b. Konflik dapat diselesaikan dengan cara musyawarah.					



3. Etos Kerja (X2)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Kerja adalah rahmat					
	a. Ketika diberi tugas oleh pimpinan saya akan menyelesaikan dengan baik.					
	b. Saya bekerja dengan tulus dan penuh syukur.					
2	Kerja adalah amanah					
	Saya akan melaksanakan amanah dengan baik dalam bekerja.					
3	Kerja adalah panggilan					
	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan, untuk hal lain sebelum pekerjaan saya selesai.					
4	Kerja adalah aktualisasi					
	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.					
5	Kerja adalah ibadah					
	a. Saya menganggap bekerja adalah ibadah.					
	b. Saya bekerja serius dengan penuh pengabdian					
6	Kerja adalah seni					
	Saya bekerja dengan penuh kreatifitas.					
7	Kerja adalah kehormatan					
	Bekerja adalah kehormatan bagi saya.					
8	Kerja adalah pelayanan					
	Saya bekerja dengan kerendahan hati untuk melakukan pelayanan terbaik.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan peneliti terhadap salah satu karyawan PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar yang bernama Pak Hendri Setiawan (31) Tahun dengan daftar dan jawaban hasil wawancara sebagai berikut:

A. Pertanyaan terkait variabel manajemen konflik (X1)

1. Apakah konflik sering terjadi di PT. Super Unggas Jaya pak ?

Jawaban narasumber : memang konflik sering terjadi di perusahaan ini yang terjadi baik sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan

2. Apa penyebab konflik yang sering terjadi di PT. Super Unggas Jaya pak ?

Jawaban narasumber : konflik yang terjadi di perusahaan ini sering disebabkan masalah terkait dengan perselisihan ditempat kerja, masalah komunikasi, perbedaan pandangan serta masalah beban kerja

3. Apakah konflik yang terjadi mempengaruhi kinerja karyawan pak ?

Jawaban narasumber: iya konflik yang terjadi memang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun.

4. Bagaimana penyelesaian konflik yang dilakukan PT. Super Unggas Jaya pak ?

Jawaban narasumber : penyelesaian konflik atau masalah yang terjadi di perusahaan ini sering kali diselesaikan dengan cara musyawarah antar pihak yang terlibat konflik dan dicarikan jalan tengah dalam menyelesaikan konflik yang terjadi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pertanyaan terkait variabel Etos Kerja (X2)

1. Bagaimana tingkat kedisiplinan karyawan di PT. Super Unggas Jaya pak ?

Jawaban narasumber: kedisiplinan karyawan disini kurang baik seperti tingkat absensi karyawan terus meningkat setiap tahunnya mulai dari alpa, izin dan sakit.

2. Bagaimana dengan tanggung jawab pekerjaan setiap karyawan di PT. Super Unggas Jaya pak ?

Jawaban narasumber : karyawan kurang memiliki tanggung jawab kerja yang baik , terkadang mereka bermalas malasan dalam bekerja saat tidak diawasi atasan, bahkan terkadang ada yang diam diam tidur dan bermain game saat jam kerja.

3. Bagaimana cara PT. Super Unggas Jaya dalam meningkatkan Etos Kerja karyawan ?

Jawaban narasumber : Dengan memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk meningkatkan etos kerja kedisiplinan dan tanggung jawab kepada setiap karyawan dan memberikan hukuman terhadap karyawan yang tidak disiplin.

Lampiran 3

Tabulasi

Res	Produk Divisi Kerja (Y)						Total	Manajemen Konflik (X1)												Total	Etos Kerja										Total
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12		EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10	
1	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	39	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	37
2	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	43	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	34
3	4	4	4	3	3	3	20	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	39	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	33
4	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	5	49	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
5	5	4	4	5	4	4	26	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
6	3	4	4	3	4	4	21	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	41	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
7	5	5	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	39
8	4	5	5	5	4	4	25	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	44	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
9	5	5	5	5	3	4	26	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	46	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	41
10	4	3	3	3	4	3	21	4	3	5	3	4	2	3	4	3	3	4	4	42	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	36
11	5	4	4	4	4	4	25	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
13	4	3	3	3	4	4	22	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	42	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	38
14	5	5	4	4	3	5	26	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	39
15	3	4	4	4	4	4	23	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	42	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	32
16	4	3	3	3	4	4	21	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	40	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
17	4	4	4	3	4	4	22	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	39	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
18	4	3	3	4	4	4	25	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	40	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
19	4	3	4	4	4	2	21	4	3	5	3	4	2	3	4	4	3	4	4	43	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	35
20	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	39
21	3	2	2	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	29
22	5	5	5	5	5	5	28	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
23	5	3	3	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	39
24	5	4	4	5	4	4	26	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	41	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	36
25	5	4	4	5	5	5	28	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	39
27	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	2	5	5	4	4	4	3	39
28	5	4	4	4	4	5	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	48	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	38
29	4	4	4	4	3	4	22	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	32	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
30	4	4	4	5	5	5	28	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
31	3	3	3	4	4	3	21	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	40	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
32	4	4	4	4	4	4	25	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	43	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
33	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	38
34	3	3	4	3	4	3	21	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	43	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
35	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	46	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34

Res	Produktivitas Kerja (Y)						Total	Manajemen Konflik (X1)												Total	Etos Kerja										Total
	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12		EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10	
36	3	4	4	3	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	40	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
37	5	4	4	4	4	4	26	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	48	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
38	4	3	3	5	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	4	4	3	4	4	25	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	41	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	39
40	5	4	4	4	4	4	26	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	46	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	33
41	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	36	5	4	4	2	5	5	4	4	4	3	40
42	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	29
43	4	4	4	4	5	4	26	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	35
44	4	4	3	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	45	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37
45	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
46	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	5	5	4	4	27	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	50	5	4	4	3	4	4	3	3	5	4	39
48	5	5	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	45	5	3	5	4	4	4	4	2	4	4	39
49	5	4	4	3	4	4	25	4	3	5	3	3	2	3	4	3	3	4	4	41	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	38
50	4	4	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	33
51	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
52	3	4	4	5	4	4	23	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	44	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	31
53	5	5	5	4	3	4	25	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	52	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	40
54	4	4	4	4	4	4	23	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	44	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	26
55	4	3	3	3	3	3	20	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	39	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37
56	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	41	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	32
57	5	4	4	5	4	5	27	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	4	42	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	48	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	35
59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	37	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	30
60	4	4	4	3	3	3	22	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	39	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	36
61	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
62	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	45	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
63	4	4	4	5	4	3	25	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	42	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
64	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	40	4	4	4	2	5	5	4	4	4	3	39
65	5	4	4	5	4	4	27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38

Lampiran 3

Hasil Pengujian Data

REKAP JAWABAN RESPONDEN

Variabel Y

PK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	24	36.9	36.9	36.9
	Setuju	31	47.7	47.7	84.6
	Cukup	10	15.4	15.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

PK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	8	12.3	12.3	12.3
	Setuju	48	73.8	73.8	86.2
	Cukup	9	13.8	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

PK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	21.5
	Setuju	33	50.8	50.8	72.3
	Cukup	17	26.2	26.2	98.5
	Tidak Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

PK4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	15	23.1	23.1	23.1
	Setuju	39	60.0	60.0	83.1
	Cukup	11	16.9	16.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

PK5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	21.5	21.5	21.5
	Setuju	38	58.5	58.5	80.0
	Cukup	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

PK6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	10.8	10.8	10.8
	Setuju	44	67.7	67.7	78.5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cukup	13	20.0	20.0	98.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Variabel X1

MK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	4	6.2	6.2	6.2
Setuju	31	47.7	47.7	53.8
Cukup	20	30.8	30.8	84.6
Tidak Setuju	10	15.4	15.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Setuju	31	47.7	47.7	50.8
Cukup	31	47.7	47.7	98.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	14	21.5	21.5	21.5
Setuju	44	67.7	67.7	89.2
Cukup	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	39	60.0	60.0	60.0
Cukup	22	33.8	33.8	93.8
Tidak Setuju	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	34	52.3	52.3	53.8
Cukup	22	33.8	33.8	87.7
Tidak Setuju	8	12.3	12.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	Setuju	27	41.5	41.5	41.5
	Cukup	34	52.3	52.3	93.8
	Tidak Setuju	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

MK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Setuju	47	72.3	72.3	73.8
Cukup	17	26.2	26.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	8	12.3	12.3	12.3
Setuju	43	66.2	66.2	78.5
Cukup	14	21.5	21.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	64.6	64.6	64.6
Cukup	21	32.3	32.3	96.9
Tidak Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	3	4.6	4.6	4.6
Setuju	32	49.2	49.2	53.8
Cukup	26	40.0	40.0	93.8
Tidak Setuju	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Setuju	44	67.7	67.7	70.8
Cukup	19	29.2	29.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

MK12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Valid	Sangat Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	50	76.9	76.9	80.0
	Cukup	13	20.0	20.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Variabel X2

EK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	17	26.2	26.2	26.2
Setuju	30	46.2	46.2	72.3
Cukup	17	26.2	26.2	98.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	6	9.2	9.2	9.2
Setuju	39	60.0	60.0	69.2
Cukup	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	3	4.6	4.6	4.6
Setuju	47	72.3	72.3	76.9
Cukup	14	21.5	21.5	98.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	27	41.5	41.5	41.5
Cukup	27	41.5	41.5	83.1
Tidak Setuju	11	16.9	16.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	8	12.3	12.3	12.3
Setuju	37	56.9	56.9	69.2



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cukup	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	6	9.2	9.2	9.2
Setuju	44	67.7	67.7	76.9
Cukup	14	21.5	21.5	98.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	38.5	38.5	38.5
Cukup	39	60.0	60.0	98.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	34	52.3	52.3	52.3
Cukup	24	36.9	36.9	89.2
Tidak Setuju	7	10.8	10.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	8	12.3	12.3	12.3
Setuju	36	55.4	55.4	67.7
Cukup	20	30.8	30.8	98.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

EK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	3	4.6	4.6	4.6
Setuju	35	53.8	53.8	58.5
Cukup	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI VALIDITAS

1. Produktivitas Kerja

Correlations

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	Produktivitas Kerja
PK1	Pearson Correlation	1	.227	.552**	.465**	.235	.402**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.069	.000	.000	.060	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
PK2	Pearson Correlation	.227	1	.162	.433**	.281*	.297*	.564**
	Sig. (2-tailed)	.069		.198	.000	.023	.016	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
PK3	Pearson Correlation	.552**	.162	1	.312*	.133	.439**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.198		.011	.289	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
PK4	Pearson Correlation	.465**	.433**	.312*	1	.263*	.267*	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011		.034	.032	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
PK5	Pearson Correlation	.235	.281*	.133	.263*	1	.326**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.060	.023	.289	.034		.008	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
PK6	Pearson Correlation	.402**	.297*	.439**	.267*	.326**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.001	.016	.000	.032	.008		.000



© Hak

am

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kitab, dan sebagainya.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Manajemen Konflik

Correlations

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK11	MK12	Manajemen Konflik
MK1	Pearson Correlation	1	.442**	.364**	.134	.272*	.181	.247*	.412**	.382**	.078	.170	.453**	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.286	.029	.149	.048	.001	.002	.539	.176	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK2	Pearson Correlation	.442**	1	.393**	.116	.086	.575**	.360**	.419**	.341**	.356**	.359**	.395**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.357	.497	.000	.003	.001	.005	.004	.003	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK3	Pearson Correlation	.364**	.393**	1	.191	.343**	.117	.221	.703**	.287*	.458**	.318**	.502**	.663**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001		.127	.005	.352	.077	.000	.020	.000	.010	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK4	Pearson Correlation	.134	.116	.191	1	.451**	.452**	.522**	.186	.068	.544**	.258*	.332**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.286	.357	.127		.000	.000	.000	.138	.593	.000	.038	.007	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK5	Pearson Correlation	.272*	.086	.343**	.451**	1	.075	.178	.355**	.420**	.136	.309*	.224	.545**
	Sig. (2-tailed)	.029	.497	.005	.000		.552	.156	.004	.000	.280	.012	.072	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
MK6	Pearson Correlation	.181	.575**	.117	.452**	.075	1	.427**	.231	.230	.455**	.361**	.282*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.149	.000	.352	.000	.552		.000	.064	.065	.000	.003	.023	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

arif Kasim Ria

[illegible][illegible]

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Etos Kerja

Correlations

		EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10	Etos Kerja
EK1	Pearson Correlation	1	.358**	.515**	.403**	.404**	.298*	.382**	.203	.379**	.468**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.001	.001	.016	.002	.104	.002	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EK2	Pearson Correlation	.358**	1	.156	.159	.428**	.301*	.361**	.452**	.309*	.355**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.003		.216	.206	.000	.015	.003	.000	.012	.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EK3	Pearson Correlation	.515**	.156	1	.487**	.349**	.394**	.439**	.231	.398**	.466**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.216		.000	.004	.001	.000	.065	.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
EK4	Pearson Correlation	.403**	.159	.487**	1	.066	-.056	.294*	.356**	.046	.556**	.546**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

Sig. (2-tailed)	.001	.206	.000		.602	.660	.018	.004	.716	.000	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.404**	.428**	.349**	.066	1	.630**	.544**	.324**	.344**	.067	.656**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.602		.000	.000	.008	.005	.595	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.298*	.301*	.394**	-.056	.630**	1	.443**	.393**	.464**	.106	.620**
Sig. (2-tailed)	.016	.015	.001	.660	.000		.000	.001	.000	.401	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.382**	.361**	.439**	.294*	.544**	.443**	1	.400**	.097	.255*	.653**
Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000	.018	.000	.000		.001	.441	.040	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.203	.452**	.231	.356**	.324**	.393**	.400**	1	.028	.238	.582**
Sig. (2-tailed)	.104	.000	.065	.004	.008	.001	.001		.826	.056	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.379**	.309*	.398**	.046	.344**	.464**	.097	.028	1	.316*	.544**
Sig. (2-tailed)	.002	.012	.001	.716	.005	.000	.441	.826		.010	.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.468**	.355**	.466**	.556**	.067	.106	.255*	.238	.316*	1	.614**
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.595	.401	.040	.056	.010		.000
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Pearson Correlation	.723**	.617**	.700**	.546**	.656**	.620**	.653**	.582**	.544**	.614**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

Variabel Y

Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	65	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	6

Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	12

Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.640	.628	1.54509	1.872

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Manajemen Konflik

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UJI KOEFISIEN REGRESI SECARA SIMULTAN (UJI F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	262.602	2	131.301	55.000	.000 ^b
Residual	148.013	62	2.387		
Total	410.615	64			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Manajemen Konflik

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.297	2.282		.130	.897		
	Manajemen Konflik	.331	.047	.573	7.057	.000	.881	1.135
	Etos Kerja	.254	.052	.394	4.853	.000	.881	1.135

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)						
	Manajemen Konflik						
	Etos Kerja						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.297	2.282		.130	.897
Manajemen Konflik	.331	.047	.573	7.057	.000
Etos Kerja	.254	.052	.394	4.853	.000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.628	1.54509

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Manajemen Konflik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

UJI PARSIAL (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.297	2.282		.130	.897
	Manajemen Konflik	.331	.047	.573	7.057	.000
	Etos Kerja	.254	.052	.394	4.853	.000

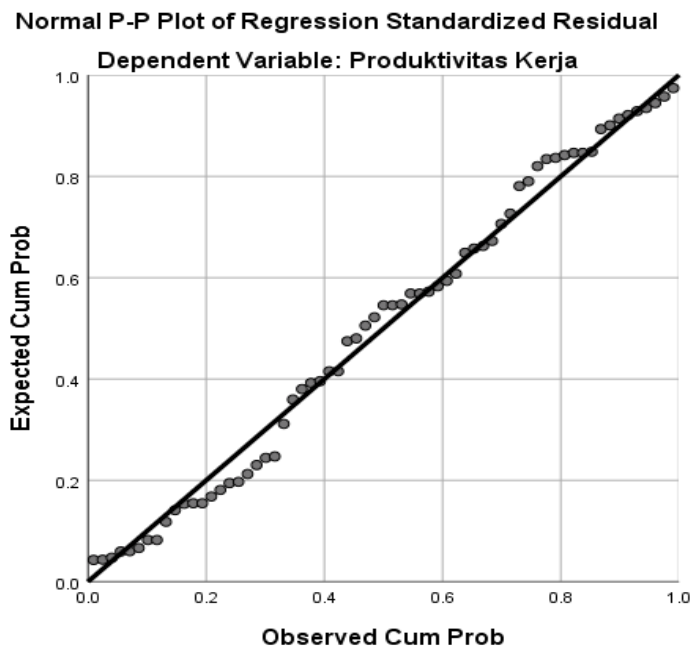
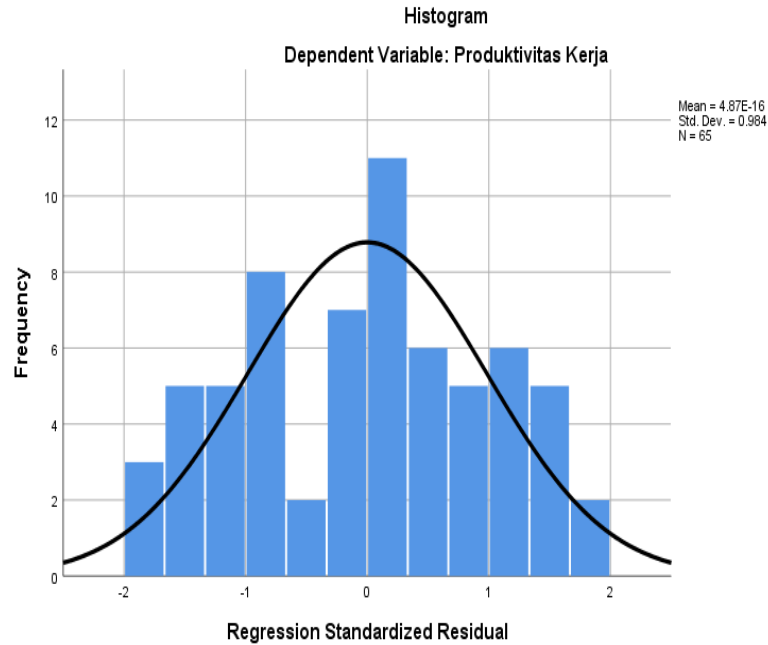
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

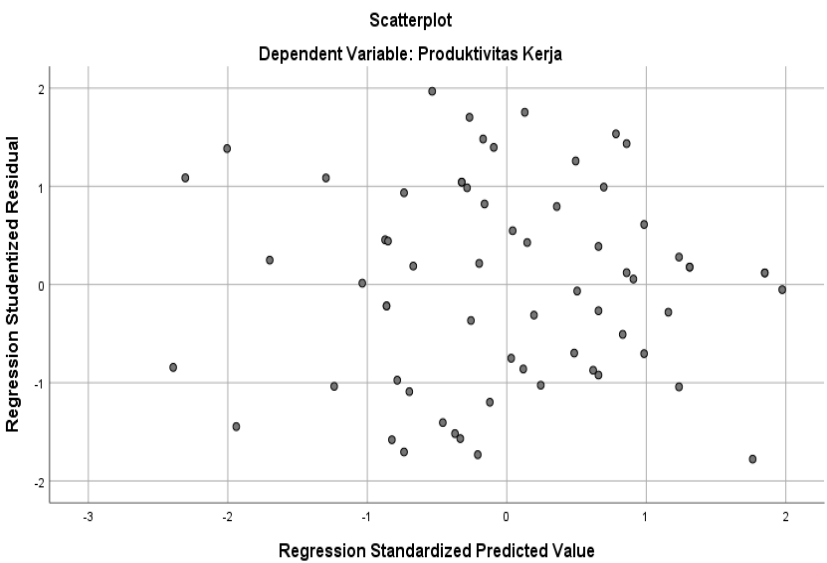




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Heterokedastisitas





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

F Tabel Statistics Level of Significance 5%)

df 2	df 1					df 2	df 1				
N	1	2	3	4	5	N	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

T Tabel Statistics									
df	Level of Significance				df	Level of Significance			
N	0,005	0,010	0,025	0,050	N	0,005	0,010	0,025	0,050
1	63,657	31,821	12,706	6,314	51	2,676	2,402	2,008	1,675
2	9,925	6,965	4,303	2,920	52	2,674	2,400	2,007	1,675
3	5,841	4,541	3,182	2,353	53	2,672	2,399	2,006	1,674
4	4,604	3,747	2,776	2,132	54	2,670	2,397	2,005	1,674
5	4,032	3,365	2,571	2,015	55	2,668	2,396	2,004	1,673
6	3,707	3,143	2,447	1,943	56	2,667	2,395	2,003	1,673
7	3,499	2,998	2,365	1,895	57	2,665	2,394	2,002	1,672
8	3,355	2,896	2,306	1,860	58	2,663	2,392	2,002	1,672
9	3,250	2,821	2,262	1,833	59	2,662	2,391	2,001	1,671
10	3,169	2,764	2,228	1,812	60	2,660	2,390	2,000	1,671
11	3,106	2,718	2,201	1,796	61	2,659	2,389	2,000	1,670
12	3,055	2,681	2,179	1,782	62	2,657	2,388	1,999	1,670
13	3,012	2,650	2,160	1,771	63	2,656	2,387	1,998	1,669
14	2,977	2,624	2,145	1,761	64	2,655	2,386	1,998	1,669
15	2,947	2,602	2,131	1,753	65	2,654	2,385	1,997	1,669
16	2,921	2,583	2,120	1,746	66	2,652	2,384	1,997	1,668
17	2,898	2,567	2,110	1,740	67	2,651	2,383	1,996	1,668
18	2,878	2,552	2,101	1,734	68	2,650	2,382	1,995	1,668
19	2,861	2,539	2,093	1,729	69	2,649	2,382	1,995	1,667
20	2,845	2,528	2,086	1,725	70	2,648	2,381	1,994	1,667
21	2,831	2,518	2,080	1,721	71	2,647	2,380	1,994	1,667
22	2,819	2,508	2,074	1,717	72	2,646	2,379	1,993	1,666
23	2,807	2,500	2,069	1,714	73	2,645	2,379	1,993	1,666
24	2,797	2,492	2,064	1,711	74	2,644	2,378	1,993	1,666
25	2,787	2,485	2,060	1,708	75	2,643	2,377	1,992	1,665
26	2,779	2,479	2,056	1,706	76	2,642	2,376	1,992	1,665
27	2,771	2,473	2,052	1,703	77	2,641	2,376	1,991	1,665
28	2,763	2,467	2,048	1,701	78	2,640	2,375	1,991	1,665
29	2,756	2,462	2,045	1,699	79	2,640	2,374	1,990	1,664
30	2,750	2,457	2,042	1,697	80	2,639	2,374	1,990	1,664
31	2,744	2,453	2,040	1,696	81	2,638	2,373	1,990	1,664
32	2,738	2,449	2,037	1,694	82	2,637	2,373	1,989	1,664
33	2,733	2,445	2,035	1,692	83	2,636	2,372	1,989	1,663
34	2,728	2,441	2,032	1,691	84	2,636	2,372	1,989	1,663
35	2,724	2,438	2,030	1,690	85	2,635	2,371	1,988	1,663
36	2,719	2,434	2,028	1,688	86	2,634	2,370	1,988	1,663
37	2,715	2,431	2,026	1,687	87	2,634	2,370	1,988	1,663
38	2,712	2,429	2,024	1,686	88	2,633	2,369	1,987	1,662
39	2,708	2,426	2,023	1,685	89	2,632	2,369	1,987	1,662
40	2,704	2,423	2,021	1,684	90	2,632	2,368	1,987	1,662
41	2,701	2,421	2,020	1,683	91	2,631	2,368	1,986	1,662
42	2,698	2,418	2,018	1,682	92	2,630	2,368	1,986	1,662
43	2,695	2,416	2,017	1,681	93	2,630	2,367	1,986	1,661
44	2,692	2,414	2,015	1,680	94	2,629	2,367	1,986	1,661
45	2,690	2,412	2,014	1,679	95	2,629	2,366	1,985	1,661
46	2,687	2,410	2,013	1,679	96	2,628	2,366	1,985	1,661
47	2,685	2,408	2,012	1,678	97	2,627	2,365	1,985	1,661
48	2,682	2,407	2,011	1,677	98	2,627	2,365	1,984	1,661
49	2,680	2,405	2,010	1,677	99	2,626	2,365	1,984	1,660
50	2,678	2,403	2,009	1,676	100	2,626	2,364	1,984	1,660

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

r Tabel (Pearson Produk Moment) (Level of Significance 5 % and 2 Tailed)			
df = (N-2)	r	df = (N-2)	r
1	0,997	51	0,271
2	0,950	52	0,268
3	0,878	53	0,266
4	0,811	54	0,263
5	0,754	55	0,261
6	0,707	56	0,259
7	0,666	57	0,256
8	0,632	58	0,254
9	0,602	59	0,252
10	0,576	60	0,250
11	0,553	61	0,248
12	0,532	62	0,246
13	0,514	63	0,244
14	0,497	64	0,242
15	0,482	65	0,240
16	0,468	66	0,239
17	0,456	67	0,237
18	0,444	68	0,235
19	0,433	69	0,234
20	0,423	70	0,232
21	0,413	71	0,230
22	0,404	72	0,229
23	0,396	73	0,227
24	0,388	74	0,226
25	0,381	75	0,224
26	0,374	76	0,223
27	0,367	77	0,221
28	0,361	78	0,220
29	0,355	79	0,219
30	0,349	80	0,217
31	0,344	81	0,216
32	0,339	82	0,215
33	0,334	83	0,213
34	0,329	84	0,212
35	0,325	85	0,211
36	0,320	86	0,210
37	0,316	87	0,208
38	0,312	88	0,207
39	0,308	89	0,206
40	0,304	90	0,205
41	0,301	91	0,204
42	0,297	92	0,203
43	0,294	93	0,202
44	0,291	94	0,201
45	0,288	95	0,200
46	0,285	96	0,199
47	0,282	97	0,198
48	0,279	98	0,197
49	0,276	99	0,196
50	0,273	100	0,195



UIN SUSKA RIAU

Undang-Undang
Hak Asasi Manusia
UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. Il. R. Socbrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/179/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 14 Januari 2021 M
30 Jumadil Awwal 1442 H

Kepada
Yth. Pimpinan PT. Super Unggas Jaya Siak Hulu
Kampar

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Dedi Hariyono
NIM. : 11770113318
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Manajemen Konflik Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Pada PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu
Kabupaten Kampar"**. Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan
memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan
Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



PT. SUPER UNGGAS JAYA BREEDING FARM

JL. Buluh Nipis, Desa Lubuk Siam, Kec. Siak Hulu, Kab. Kampar, Riau

Lubuk Siam, 03 Maret 2021

Nomor : 029/SUJA/03/2021
Lampiran : -
Hal : Tanggapan Surat Izin Riset

Kepada Yth :
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU**
Jl. H.R Soebrantas, No. 155 Km 15
Tuahmadani Tampan – Pekanbaru, Riau

Dengan Hormat,

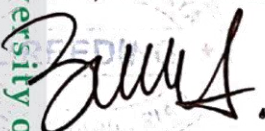
Sehubungan dengan Surat No. Un.04/F.VII/PP.00.9/179/2021 yang kami terima tertanggal 1 Maret 2021 dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang bermohon untuk melakukan Riset mahasiswa atas nama :

Nama : Dedi Hariyono
NIM : 11770113318
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Atas hal tersebut diatas Manajemen PT. Super Unggas Jaya *Menerima permohonan Mahasiswa tersebut* untuk melakukan Riset di Perusahaan Kami.

Demikian surat ini di sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Lubuk Siam, 03 Maret 2021


NURWANTO
HR/GA PT. Super Unggas Jaya

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. SUPER UNGGAS JAYA
BREEDING FARM

JL. Buluh Nipis, Desa Lubuk Siam, Kec. Siak Hulu, Kab. Kampar, Riau

Lubuk Siam, 19 April 2021

Nomor : 030/SUJA/04/2021
Lampiran : -
Hal : Surat Keterangan

Kepada Yth :
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN
ILMU SOSIAL UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF
KASIM RIAU**
Jl. H.R Soebrantas, No. 155 Km 15
Tuahmadani Tampan – Pekanbaru, Riau

Dengan Hormat,

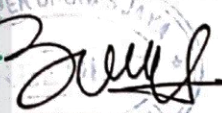
Dengan ini menerangkan mahasiswa atas nama :

Nama : Dedi Hariyono
NIM : 11770113318
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

Mahasiswa tersebut telah menyelesaikan penelitian di PT. Super Unggas Jaya dengan Judul
***"Pengaruh Manajemen Konflik dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada
PT. Super Unggas Jaya Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar."***

Demikian surat ini di sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Lubuk Siam, 19 April 2021


NURWANTO
HR/GA PT. Super Unggas Jaya

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

RIWAYAT HIDUP PENULIS



DEDI HARIYONO, Lahir pada tanggal 15 Mei 1999 di Cinta Raja, Kecamatan Bendahara Kabupaten Aceh Tamiang. Penulis anak terakhir dari 7 bersaudara, anak dari ayahanda Samin dan ibunda Sulastri. Pendidikan pertama penulis di SD Negeri 021 Kepau Jaya, Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, Kelulusan tahun 2011. Setelah lulus penulis melanjutkan Pendidikan ke jenjang SMP, yaitu pada SMP Negeri 1 Siak Hulu Kabupaten Kampar pada tahun 2011 sampai 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya yaitu pada SMA Negeri 2 Siak Hulu Kabupaten Kampar pada 2014 sampai 2017. Kemudian pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang strata-1 di Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial program studi S1 Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Atas izin Allah dan Do'a orang tua, keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan motivasi pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan mengikuti ujian Munaqasoh dan dinyatakan lulus pada tanggal 11 Juni 2021 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Program Studi Manajemen (S.E) dengan judul **“PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER UNGGAS JAYA KECAMATAN SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR”**.